PAIE & RH Solutions

26 décembre 2012

FICHE PRATIQUE N° 17-2012

La contre visite médicale : un droit de l'employeur

Un employeur a le droit de vérifier le bien-fondé de l'arrêt de travail de l'un de ses salariés. Il lui faut pour cela recourir à la contre-visite médicale. Mode d'emploi de ce moyen de contrôle.

➢ A quoi sert la contre visite ?

Le principe est de **vérifier que l'arrêt de travail** du salarié correspond bien à une incapacité temporaire totale de travailler, et qu'il **n'a pas été accordé par « complaisance »**.

Souvent mise en œuvre à l'initiative de la CPAM, la contre-visite peut aussi être faite à la **demande de l'employeur**. **C'est un droit** qui est la contrepartie de son obligation de maintenir le salaire.

La mise en œuvre de la contre-visite n'est pas liée à un motif particulier. L'employeur peut y recourir dès qu'il a un doute sur l'arrêt de travail, et **dès lors que l'absence** du salarié est d'une **durée supérieure ou égale à 3 jours** consécutifs.

L'employeur peut ainsi faire vérifier le bien-fondé de l'arrêt maladie, la durée de l'arrêt, ou bien le respect des heures de sorties auxquelles le salarié est soumis.

➢ Le choix du médecin qui va effectuer la contre visite

L'employeur a le choix : il peut mandater un praticien libéral indépendant ou un professionnel attaché à une entreprise spécialisée en la matière.

> ***A savoir : Certaines organisations patronales ont négocié, auprès de certaines entreprises spécialisées, des tarifs de groupe pour leurs adhérents.***

L'employeur doit communiquer au médecin les **coordonnées** du salarié ainsi que les **horaires de sortie** autorisés par le médecin traitant.

Le médecin a le choix de convoquer ou de prendre rendez-vous avec le salarié ; il peut également se présenter sans communication préalable (notamment s'il souhaite vérifier le respect des heures de sortie autorisées).

Dans tous les cas, il doit faire valoir sa qualité de docteur en médecine et de mandataire de l'employeur auprès du salarié. Pendant la contre visite, le salarié ne peut exiger la présence de son médecin traitant

➢ Les obstacles à la contre visite médicale

Le salarié refuse de se soumettre à l'examen médical

Le refus du salarié constitue un manquement à son obligation. **Il perd donc automa**tiquement le bénéfice du **maintien de salaire** : l'employeur peut donc arrêter le versement de ce complément.

Le salarié est absent de son domicile, en dehors des heures de sorties autorisées

En principe, si le salarié est absent de son domicile lorsque le médecin se présente pour la contre-visite, **l'employeur peut suspendre** le versement du **maintien** de salaire.

Cas particuliers :

- Si l'absence est **justifiée pour des raisons médicales** (visite chez le médecin par exemple), l'employeur ne peut suspendre le maintien de salaire. Il faudra toutefois que le salarié donne un **justificatif** de son absence.
- Si le salarié a été **autorisé par la CPAM à séjourner dans un autre lieu que son domicile** (convalescence chez un proche par exemple), **et qu'il en a informé l'employeur** en communiquant l'adresse de ce lieu, l'employeur ne peut suspendre le maintien de salaire pour le motif que le salarié était absent de son domicile.
- En revanche, si le salarié n'avait pas informé l'employeur de ce changement d'adresse provisoire, ce dernier pourra arrêter le maintien de salaire.

DANS TOUS LES CAS :

L'absence du salarié pour la contre visite médicale, ou son refus de se soumettre à l'examen, ne peut pas constituer un motif de sanction disciplinaire ou de licenciement.

➢ Après la contre-visite, que se passe-t-il ?

Si le médecin conclut que l'arrêt de travail est justifié, ce dernier se poursuit normalement. Le salarié continue de bénéficier des IJSS de la sécurité sociale et l'employeur continue de lui maintenir le salaire.

En revanche**, si le médecin estime que l'arrêt n'est pas justifié**, ou si **l'examen n'a pas pu avoir lieu** pour les raisons vues ci-dessus, l'employeur est en droit de suspendre ce versement, mais uniquement à partir de la demi-journée qui suit la contre-visite médicale (*pas de rétroactivité*).

L'employeur doit donc informer au plus vite le salarié qu'il perd ce droit.

Le salarié peut alors :

- Suivre les prescriptions du médecin ayant effectué le contrôle, et **reprendre le travail** ;
- Demander une **visite** médicale auprès de la **médecine du travail**, pour évaluer son aptitude à son poste de travail. S'il est déclaré « inapte temporaire », une contre visite n'est plus possible.
- **Contester la décision du médecin**, en passant une autre contre visite, ou en demandant une expertise par le juge des référés. Si cette 2° contre visite (ou cette expertise) conclut que l'arrêt de travail justifié, contrairement au premier médecin contrôleur, l'employeur devra continuer à maintenir le salaire.
- **Suivre l'arrêt de travail** qui lui a été prescrit par son **médecin traitant**, et ne reprendre le travail qu'à la fin de l'arrêt : il perd le droit au maintien de salaire, mais ne peut être sanctionné par l'employeur pour son absence.

*Dans ce dernier cas, si le médecin traitant du salarié lui prescrit **un nouvel arrêt de travail** (par prolongation de l'arrêt initial), l'employeur est de nouveau tenu de maintenir le salarié à compter de cette date. Il lui fait demander une autre contre-visite pour contester le bien fondé de ce nouvel arrêt…:*

➢ Qu'en est-il des indemnités journalières versées par la sécurité sociale ?

Lorsque le **médecin** ne peut effectuer la contre visite, soit parce que le salarié est absent, soit parce qu'il refuse de soumettre à l'examen, il doit **faire un rapport écrit à la CPAM** dans les 48 heures.

La CPAM peut soit décider de procéder à **nouvel examen** médical, à son initiative, soit de **suspendre directement** le versement des indemnités journalières.

Le salarié peut toutefois contester cette décision auprès du service du contrôle médical, dans les 10 jours suivants la décision de la CPAM.